

Kati Tähti

LOMAUTUKSEN ONGELMAT ERITYISISSÄ VUOROTYÖAIKAMUODOISSA

Case: Paperiliitto r.y.

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma / Julkishallinto ja juridiikka

Toukokuu 2016

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO	6
3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA ONGELMAT	8
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA AVAINSANAT	11
4.1 Lomautus	11
4.2 Työehtosopimus	12
4.3 Säännöllinen työaikamuoto	12
5 TUTKIMUSASETELMA	13
6 TYÖAIKAMUOTO 37	14
6.1 Työehtosopimus	14
6.2 Työaikamuoto 37	15
6.3 Lomauttamisen perusteet	15
6.4 Lomauttamisen perusteet ja toimet	16
6.5 Milloin ja miten lomautetaan?	17
6.6 Lomautus sopimuksella	18
6.7 Ansiopäiväraha	18
7 TYÖPÄIVÄT LOMAUTETTAESSA	19
8 YHTEISTOIMINTA	23
9 TYÖSOPIMUS	24
10 MÄÄRÄAIKAISEN TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN	26
10.1 Lähtökohta	26
10.2 Kymenlaakson käräjäoikeuden tuomio	26
10.3 Rovaniemen hovioikeuden tuomio	28
11 JOHTOPÄÄTÖKSET	29
LÄHTEET	32
LIITTEET	

Liite 1. Kymenlaakson käräjäoikeuden tuomio

Liite 2. Kemi-Tornion käräjäoikeuden tuomio

Liite 3. Rovaniemen hovioikeuden tuomio

Tekijä	Tutkinto	Aika
Kati Tähti	Tradenomi	Toukokuu 2016
Opinnäytetyön nimi Lomautuksen ongelmat erityisissä vuorotyöaikamuodoissa Case Paperiliitto r.y.		
Toimeksiantaja Paperiliitto r.y.		
Ohjaaja Hannu Juntunen, päätoiminen tuntiopettaja		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää korvausten maksuongelmat lyhyissä lomautustilanteissa työaikamuodossa 37 sekä määräaikaisten kesätyöntekijöiden lomautukset. Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 ottaa heikosti huomioon vuorotyötä tekevät henkilöt.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tarkoitus ei ollut ongelman ratkaiseminen vaan sen kuvaaminen ja analysointi. Tarkoitukseen sopi parhaiten laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tärkeä osa tutkimustyötäni oli Paperiliiton Paperityönväen Työttömyyskassan etuuskäsittelijän haastattelu sekä työhön liittyvä lainsäädäntö.</p> <p>Tutkimus ei johtanut eikä ollut tarkoituskaan johtaa ratkaisuun, sillä varsinaista ratkaisua ei näihin ongelmiin ole löydettävissä. Tarkoitus olikin kerätä tietoa Paperiliiton omaan käyttöön.</p>		
Avainsanat lomautus, työehtosopimus, säännöllinen työaikamuoto		

Author (authors)	Degree	Time
Kati Tähti	Bachelor of Business Administration	May 2016
Thesis Title		
Problems in specific shift pattern in cases of temporary layoff Case: The Finnish Paper Workers' Union		34 pages 45 pages of appendices
Commissioned by		
The Finnish Paper Workers' Union		
Supervisor		
Hannu Juntunen, full-time teacher		
Abstract		
<p>The meaning of this thesis was to clarify the problems when paying compensations in short layoff situations in workingtimeform 37 and layoff of temporary summer help. Unemployment benefitlaw 30.12.2002/1290 takes poorly in to consideration the workers who make shiftwork.</p>		
<p>In this thesis wasn't the meaning to solve a problem but to describe it and to analyse it. The best way to do it was qualitative examination. An important part of my thesis was the interview of the Finninsh Paper Workers' Unemployment Fund benefit handler and the legislation connected to working life.</p>		
<p>Recearch didn't lead to any solutions but it wasn't the meaning of this work because solution to these problems isn't to be found. The meaning of this research was to collect information to Paper Unions own use.</p>		
Keywords		
layoff, collective agreement, cyclic working time form		

1 JOHDANTO

Paperiteollisuudessa on eletty jo pitkään rakennemuutoksessa. Paperiliiton jäseniä on viimeisen kymmenen vuoden aikana irtisanottu runsaasti, mutta myös lomautuksiin on turvauduttu.

Paperiteollisuudessa tehtaot pyörivät vuoden ympäri 24 tuntia vuorokaudessa, vuosihuoltoseisokkeja lukuun ottamatta. Tästä syystä tällä teollisuuden alalla 62 % työntekijöistä tekee erilaisia kolmivuorotöitä ja heistä suurin osa eli 38% tekee lyhyttä kiertoa. (Paperiliiton jäsenkysely 2015.) Työaikamuotoa on usein vaikea sovittaa normaaliin päivätyömalliin sopiviin lakeihin ja määräyksiin. Näin on myös lomautustapauksissa.

Aihe opinnäytetyöhön tuli Paperiliiton tarpeesta. Liiton työttömyyskassassa on ollut useita ongelmia työaikamuodon 37 lomautustilanteissa ja siellä nähtiin tarpeelliseksi tehdä selvitys ongelmista. Työtä tehdessäni huomattiin ongelmalliseksi myös määräaikaisten työntekijöiden lomautukset.

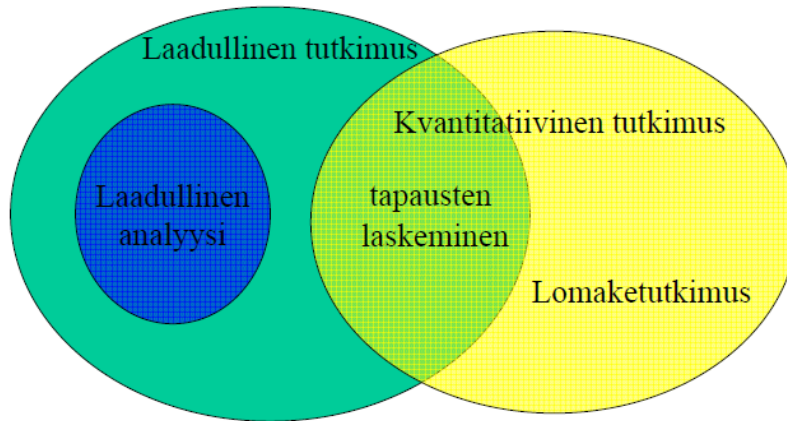
Työskentelen UPM Kymin sellutehtaalla Kuusankoskella työaikamuodossa 37 ja olen Paperiliiton jäsen. Kymillä olen ollut töissä vuodesta 1999. Olen myös toiminut Paperiliiton ammattiosasto Kuusanniemi-Voikkaa 85 ry sihteerinä vuodesta 2003 sekä puheenjohtajana yhden kauden. Olen oman taustani vuoksi kiinnostunut työoikeudesta ja halusin tehdä opinnäytetyön omaan ammattiliittooni. Näin myös hyöty voi olla joskus käytännössä itselläni tai työtovereillani Kymillä ja muilla tehtailla. Tästä syystä lähdin selvittämään ammattiliiton tarpeita työoikeuteen liittyvistä ongelmista ja tarpeesta jonkin tietyn ongelman tutkimiseen. En ole ollut työurani aikana lomautettuna, mutta ammattiyhdistystoiminnan kautta olen kuullut aikaisemmin lyhyiden lomautusten työttömyyskorvaus- ongelmasta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä.

2 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO

Opinnäytetyöni tarkoitus ei ole ongelman ratkaiseminen vaan sen kuvaaminen ja analysointi. Tarkoitukseen sopii parhaiten laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Valittavissa olisi myös suuriin otoksiin perustuva kvantitatiivinen menetelmä, mutta se on tutkimuksen lähtökohtiin nähden liian järeä työ-

kalu. Kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien suhdetta havainnollistaa seuraava kuva.

- Laadullinen ja kvantitatiivinen tutkimus



Kuva 1, Laadullisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot ja yhtymäkohdat. (Alasuutari 2007, 10.)

Alasuutari (2007,9) toteaa, että laadullinen tutkimus on *"järkeilyä, joka perustuu muulle kuin vain muuttujien välisille määrällisille suhteille"*

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara puolestaan painottavat, että laadullisten tutkimusmenetelmien soveltaja luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin ihmisten kanssa enemmän, kuin sosiologian kvantitatiivisilla mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Laadullisen tutkimuksen metodeja ovat muun muassa haastattelut, osallistuva havainnointi sekä erilaisten tekstien ja dokumenttien analyysi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2002, 153.)

Olen haastatellut Paperiliiton lakimestä Juha Koivistoa ja Paperityöväen Työttömyyskassan vastaavaa etuuskäsittelijää Nina Vainiota. Varsinaista kyselylomaketta minulla ei ollut, vaan Juha Koivistolta tiedustelin alussa, mistä aiheesta voisin opinnäytetyöni tehdä ja keneltä saisin tästä aiheesta lisää tietoa. Juhalta sain vinkkejä aineistosta. Nina Vainiota pyysin esittelemään, millaisia ongelmia heillä työttömyyskassassa on ollut ja kuinka nämä ongelmat määräy-

tyvät. Haastattelu oli suurelta osin työvuorokalenterin tutkimista ja selvitystä eri vuorojen työttömyyskorvausten eroista. Tutkimusaineistona hyödyntämiäni dokumentteja ovat kaksi lomautukseen liittyvää hovioikeuden päätöstä. Lisäksi olen perehtynyt kirjallisuuteen lomautuksista, kyseessä olevaan työaikamuotoon sekä työlainsäädäntöön.

Työpaikkani ammattiosaston sihteerinä tapaan muita ammattiyhdistysaktiiveja ja kuulen heidän työpaikkansa kuulumisia. Sitä kautta olin saanut ongelmallisista lomautuksista jonkin verran tietoa jo ennen tämän opinnäytetyön aloittamista. Koska itse työskentelen alalla, saattaa se periaatteessa haitata tutkimusotteeni objektiivisuutta. (Tilastokeskus Virtual Statistics.) Tämän ongelman olen tiedostanut, eikä ammattini mielestäni vaaranna tutkimustulosten luotettavuutta, vaan antaa tutkimukselle käytännön uskottavuutta.

Käyttämäni laadulliset menetelmät sopivat tähän tutkimukseen, koska siten voin myös käyttää minulle luottamustehtävissä kertynyttä tietoa tutkimuksen aineistona. Pääsen lähelle laadullisen tutkimuksen yhtä tärkeää metodia, "osallistuvaa havainnointia". (KvaliMOTV. 2015.)

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA ONGELMAT

Työttömyysturvamääräyksissä ei oteta huomioon säännöllistä työaikamuotoa 37. Työaikamuoto 37 tarkoittaa keskeytymätöntä työskentelyä seitsemänä päivänä viikossa kaikkina vuorokauden aikoina. Työaikamuoto 37 on viisivuorojärjestelmä, mikä tarkoittaa viittä vuoroa, joissa työskentelee tietty määrä työntekijöitä. Näistä viidestä vuorosta yksi on aamuvuorossa, yksi iltavuorossa, yksi on yövuorossa ja kahdella vuorolla on vapaa. Näin varmistetaan, että koneet pyörivät koko ajan. Työtä tehdään 8 tuntia aamu-, iltaja yövuoroina, keskimäärin 34,5 tuntia viikossa. Koska työvuorojen kierto työvuorokalenterin mukaan on säännöllistä, tiedetään etukäteen jo useamman vuoden työvuorot. Esimerkiksi lyhyessä työkierrossa työvuorot menevät AAILYY-VV- (A= aamuvuoro, I= iltavuoro, Y=yövuoro, V=vuorovapaa ja -=vapaa), minkä jälkeen aloitetaan alusta aamuvuoroilla. Työkierron katkaisee vain vuosiloma. Työaika poikkeaa normaalista päivätyöstä niin paljon, että työttömyysturvamääräykset eivät taivu sen mukaisiksi. (Paperiliiton työehtosopimus (tes) n:o 47.) Käytännössä työntekijä on töissä kaksi aamuvuoroa klo 6–14, kolmantena päivänä

hän menee töihin iltavuoroon klo 14 ja tekee töitä klo 22 saakka. Iltavuoroja on vielä toinen, jonka jälkeen viidentenä päivänä töihin mennään yövuoroon klo 22 ja töistä päästään klo 6 aamulla. Yövuoroja on myös kaksi ja tämän jälkeen on neljä päivää vapaata, minkä jälkeen kierto alkaa alusta ja lähdetään taas aamuvuoroon töihin.

8	MA 6	V	Y	-	I	A
9	TI	-	Y	V	I	A
10	KE	A	-	V	Y	I
11	TO	A	-	-	Y	I
12	PE	I	V	A	-	Y
13	LA	I	-	A	V	Y
14	* SU	Y	A	I	V	-
15	MA 7	Y	A	I	-	-
16	TI	-	I	Y	A	V
17	KE	V	I	Y	A	-
18	TO	V	Y	-	I	A
19	M PE	-	Y	-	I	A
20	LA	A	-	V	Y	I
21	* SU	A	V	-	Y	I

Kuva 2. Työvuorot. (Lähde Paperiliiton työaikamuodon 37 lyhyen kierron työvuorokalenteri.)

Mikäli työpaikalla on käytössä pitkä kierto, tehdään töitä aamuvuorossa neljänä päivänä peräkkäin klo 6–14, minkä jälkeen on yksi vapaapäivä. Tämän jälkeen tehdään töitä iltavuorossa neljänä päivänä peräkkäin klo 14–22, ja tämän jälkeen on myös yksi vapaapäivä. Iltavuorojen jälkeisen vapaan jälkeen töitä tehdään yövuorossa neljänä päivänä peräkkäin klo 22–6, ja tämän jälkeen vapaita on kuusi päivää.

8	MA 6	Y	I	A	V	-
9	TI	Y	I	A	-	-
10	KE	Y	I	-	A	V
11	TO	Y	-	I	A	V
12	PE	-	Y	I	A	V
13	LA	-	Y	I	A	-
14	* SU	V	Y	I	-	A
15	MA 7	V	Y	-	I	A
16	TI	V	-	Y	I	A
17	KE	-	-	Y	I	A
18	TO	A	V	Y	I	-
19	M PE	A	V	Y	-	I
20	LA	A	V	-	Y	I
21	* SU	A	-	-	Y	I

Kuva 3. Työvuorot. (Lähde Paperiliiton työaikamuodon 37 pitkän kierron työvuorokalenteri.)

12 tunnin työvuoroissa tehdään kaksi päivävuoroa ja kaksi yövuoroa. Näiden välissä olevat vapaat lyhentävät vuorojen jälkeen tulevaa pitkää vapaata. Töissä ollaan siis kaksi päivää klo 7–19 ja kaksi päivää klo 19–7. Tämän jälkeen on kuusi päivää vapaata, kuten kuvassa 4. Mikäli aamujen ja öiden välissä on yksi tai kaksi vapaata, ovat pitkät vapaat viisi tai neljä päivää kestävä.

8	MA 6	-	-	Y	A	-
9	TI	-	V	Y	A	-
10	KE	-	-	-	Y	A
11	TO	-	-	V	Y	A
12	PE	A	-	-	-	Y
13	LA	A	-	-	V	Y
14	* SU	Y	A	-	-	-
15	MA 7	Y	A	-	-	V
16	TI	-	Y	A	-	-
17	KE	V	Y	A	-	-
18	TO	-	-	Y	A	-
19	M PE	-	V	Y	A	-
20	LA	-	-	-	Y	A
21	* SU	-	-	V	Y	A

Kuva 4. Työvuorot. (Lähde Paperiliiton työaikamuodon 37 12 tunnin työvuorokalenteri.)

Muilla aloilla, joilla tehdään töitä myös iltaisin, öisin ja viikonloppuisin, työvuorot tehdään kolmeksi viikoksi eteenpäin. Tämän jälkeen työvuorot tiedetään taas seuraavaksi kolmeksi viikoksi. Tämä ei ole säännöllistä kolmivuorotyötä. Tällaisessa työaikamuodossa voidaan toivoa vapaita tietylle päivälle, mutta suurempia vapaa-ajan suunnitelmia ei voi tehdä kolmea viikkoa pidemmälle paitsi loma-aikoina, jotka tiedetään jo aiemmin. Työaikamuoto on käytössä mm. sairaanhoitolalla ja poliiseilla. Mikäli koneet voidaan pysäyttää Paperiteollisuuden alalla päiväksi, tehdään kolmea vuoroa kuutena päivänä viikosta ja sunnuntaiksi koneet pysäytetään. Tällöin pisimmät vapaat ovat kolmen päivän mittaiset.

Tämän työn tarkoitus on selvittää korvausten maksuongelmat lyhyissä lomautustilanteissa työaikamuodossa 37 sekä määräaikaisten kesätyöntekijöiden lomautukset. Selvitetään, miten lyhyt lomautus vaikuttaa työttömyyskorvausten perusteisiin. Lyhyt lomautus, esimerkiksi lyhennetty työviikko, vaikuttaa työttömyyskorvausten maksuun ja tästä syystä huomattavissa määrin työntekijöiden taloudelliseen tilanteeseen. Vaikutus on tietenkin suurempi, mikäli lomautuksen ajalta ei saa rahallista korvausta. Tapa toimia näin on epäoikeudenmukainen eri työvuoroissa työskenteleviä kohtaan. Miksi työttömyysturvalaki ei huomioi eri työaikamuodoissa työskenteleviä ja miten heidän tulisi huomioida työaikamuodossa 37 työskentelevät?

Opinnäytetyössä perehdytään ongelmaan Paperityöväen Työttömyyskassan näkökulmasta. Työn olisi valmistuessaan tarkoitus olla tukena liiton ammattiosastoissa, selventää työaikamuodossa 37 työskentelevien toistaiseksi töissä

olevien kuin myös määräaikaisten työntekijöiden oikeuksia lomautustilanteissa.

Paperityönväen Työttömyyskassa antaa työttömyysturvapäätökset. Päätöksistä voi valittaa työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan. Paperityönväen Työttömyyskassa antaa päätökset työttömyysturvalain ja työehtosopimusten pohjalta ja näihin lakeihin ei ole helppo vaikuttaa.

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA AVAINSANAT

Työn viitekehyksessä on tarkoitus perehtyä

- työlainsäädäntöön ja työsopimuslakiin lomautusperusteiden osalta,
- Paperiliittoa koskeviin työehtosopimusmääräyksiin lomautusten osalta,
- lomautustilanteeseen liittyen työttömyysturvamääräyksiin sekä korvauksen perusteisiin.

Työttömyysturvamääräyksiin tutustuttaessa huomioidaan erityisesti työaikamuodossa 37 työskentelevien ongelmat. Tiedonhankinnan lähteinä on tarkoitus käyttää lainsäädännön ohella alan kirjallisuutta, työehtosopimusta sekä internetaineistoa. Aineiston tarkoituksena on kerätä tietoa lomautusperusteista. Paperiliitolta itseltään löytyy huonosti materiaalia työaikamuodosta 37, mutta Paperiliiton vastaavan etuuskäsittelijän haastattelu ja lakimies Juha Koivistolta saatavat tiedot auttavat työn tekemisessä. Osan työsopimuslakiin ja lomautuksiin liittyvistä kirjoista olen saanut Koivistolta, mutta tätä tietoa löytyy hyvin myös kirjastoista. Koivistolta sain myös kaksi oikeuden päätöstä määräaikaisten työntekijöiden laittomasta lomauttamisesta.

4.1 Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan työsopimuslain (TSL) 5. luvun 1. § mukaan työnantajan päätökseen tai työnantajan aloitteesta tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Yritykset käyttävät lomautusta tilanteissa, joissa

työ on hetkellisesti vähentynyt. Lomautus on kansainvälisesti melko harvinainen toimenpide. (Saarinen 2009, 1–2.) Vaikka työnantajalla onkin rajoittamaton irtisanomisoikeus, on lomauttamisesta säädetty ilmeisesti työnantajan tarpeesta sitouttaa työntekijät yritykseen, vaikka tilanne hetkellisesti ei olisi paras mahdollinen. (Tiitinen & Kröger 2012, 437.) Lomautuksesta johtuvat taloudelliset menetykset korvataan työttömyysturvalain 1. luvun 2. § mukaisesti, jotta Suomessa asuvan työtön työnhakija voisi jatkossakin hakea työtä ja parantaa mahdollisuuksia palata työelämään.

4.2 Työehtosopimus

Työehtosopimus syntyy, kun työnantajaliitto ja työntekijöitä edustava ammattiliitto esimerkiksi Metsäteollisuus r.y. ja Paperiliitto r.y. sopivat alan yhteisistä työehdoista. (Työehtosopimuslaki (TEhtol) 436/1946, 1§.) Julkisen sektorin viroissa työskentelevien ehdoista sovitaan valtion tai kunnallisessa virkaehtosopimuksessa. Suomessa ei laki määrittele vähimmäispalkkaa kuten monissa muissa maissa, vaan työehtosopimuksissa sovitaan vähimmäispalkoista. Työpaikoilla voidaan sopia työehtosopimusta korkeammista palkoista, mutta sopimuksen vähimmäisehtoja ei saa alittaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö (tem) vähimmäispalkat.) Työehtosopimuksessa sovitaan myös mm. yleisistä työehdoista, kuten työajoista, lomista, lomarahosta ja tiedottamisesta. (Suomen Ekonomit.) Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. (TEhtol 2§.) Työehtosopimukseen liittyvät ja sidotut ovat ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat olleet sopimusta luomassa sekä ne, jotka ovat siihen jälkikäteen liittyneet allekirjoituksellaan. Edellisten alayhdistykset ovat myös sidottuja työehtosopimukseen sekä ne työnantajat ja työntekijät, jotka olivat sopimusta tehdessä sopijayhdistyksen jäseniä ja jatkavat työelämässä yhdessä. (TEhtol 4§.)

4.3 Säännöllinen työaikamuoto

Työaika on aikaa, jolloin työntekijä tekee töitä sekä aikaa, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä. Töihintulomatkat eivät ole työaikaa. (Työaikalaki (TAL) 605/1996, 2luku 4§.) Työaikalaki (TAL) 3. luku 6.§ sanoo säännöllisestä työajasta sen olevan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 40

tuntia viikossa. 40 tuntia voidaan sopia myös 52 viikolle toteutuvaksi keskimääräisesti.

Säännöllinen työaikamuoto, jota käytetään Paperiteollisuudessa aloilla, joissa koneita ei voida pysäyttää kuin Tes-seisokki ja huoltoseisokkien ajaksi, on keskimäärin 40 tuntia 52 viikon aikana. Tes-seisokki tarkoittaa tehtaan pysäyttämistä jouluksi ja juhannukseksi. Tes-seisokeista on sovittu työehtosopimuksessa. Säännöllisessä työaikamuodossa tiedetään työvuorot vuosiksi eteenpäin sen säännöllisen rytmien vuoksi. Vuorot kirjataan kalenteriin tietyllä säännönmukaisuudella, josta ei poiketa. (Paperiliiton tes nro 47.) Työssä, jossa tehdään töitä myös öisin, on vuorojen vaihduttava säännöllisesti ja vuorojen pitää olla ennalta tiedossa. Yötyö on työtä, jota tehdään klo 23 ja klo 6 välisenä aikana. (TAL 5:27.)

5 TUTKIMUSASETELMA

Lähden selvittämään lomautuksiin liittyvää työlainsäädäntöä, määräyksiä ja sopimuksia. Mitä tarkoittaa lomautus? Mitä tarkoittaa työsopimus? Entä työehtosopimus? Miksi Työsopimuslaki kohtelee lomautustilanteissa eri tavoin työaikamuodossa 37 työskentelevää riippuen siitä, onko hänellä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vai määräaikainen työsuhde? Mikä olisi paras ratkaisu tilanteissa, joissa korvausten maksu on eri henkilöiden välillä epäoikeudenmukainen.

Onko määräaikaista työntekijää yleensäkin mahdollista lomauttaa? Jos määräaikainen kuitenkin voidaan lomauttaa, niin millaisin perustein se voidaan tehdä?

Haastattelen Paperityöväen Työttömyyskassan henkilökuntaa ja selvitan heidän kohtaamansa asiaan liittyvät ongelmat. Paperityöväen Työttömyyskassaan tulee usein puheluita lomautusten aikaisista työttömyyskorvauksista ja niiden perusteista. Heillä ei aina ole vastauksia kysymyksiin eikä vastauksia ole helppo löytää.

Sain Paperiliiton lakimieheltä Juha Koivistolta kaksi tapausta, joissa määräaikaisten lomautuksia on käsitelty oikeudessa. Lomautuksia on tullut, kun kaikki

työntekijät on lomautettu pienin poikkeuksin ja tehdas pysäytetty lomautusten ajaksi. Toisessa tapauksessa kaikki työntekijät on lomautettu pienin poikkeuksin, mutta tehdasta ei ole pysäytetty. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ilman että hänet on nimetty työsopimuksessa tietyn henkilön sijaiseksi, on laissa kiellettyä.

Tapauksia analysoidaan oikeuden tuomioiden perusteella luvussa 11.

6 TYÖAIKAMUOTO 37

6.1 Työehtosopimus

Työehtosopimus tehdään, kun yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys tekee sopimuksen yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijöiden yhdistyksen kanssa ehdoista, joita noudatetaan työsopimuksissa tai työsuhteissa. (TEhtol 1§.)

Rekisteröityjä työntekijäyhdistyksiä kutsutaan työmarkkinajärjestöiksi. Työnantajaosapuoli neuvottelee työmarkkinajärjestöjen kanssa uudesta työehtosopimuksesta yleensä määräajaksi. Neuvottelut alkavat kun edellinen sopimus on päättymässä tai päättynyt. Työehtosopimuksen tarkoitus on vähimmäisehtojen lisäksi turvata myös työrauha eli laittomien työtaistelujen estäminen. (Suoja-
nen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 674.)

Työehtosopimukset ovat yleissitovia tai normaalisitovia. Normaalisitova tarkoittaa työehtosopimusta, jonka molemmat osapuolet ovat allekirjoittaneet ja täten sopineet sopimusta noudattavansa. Yleissitovuus taas sitoo järjestäytymättömiäkin työnantajia ja antaa yritykselle vähimmäisehdot. Mikäli työsopimuksessa on ristiriita työehtosopimuksen kanssa, ei työsopimus ole voimassa niiltä osin. (TEhtol 6§.)

Paperiteollisuudessa noudatetaan Paperiteollisuuden omaa työehtosopimusta. Tässä sopimuksessa määritellään kaikki mahdolliset työaikamuodot, joita alan yrityksissä voidaan noudattaa.

6.2 Työaikamuoto 37

Paperiteollisuuden alalla useimmat tehtaat ja tehdasosastot ovat jatkuvassa käynnissä, eikä prosesseja voida teknillisistä syistä pysäyttää tai jättää toimintaan ilman valvontaa. Tällaisilla työpaikoilla työskennellään 21 vuoroa viikossa.

Keskeytymätön kolmivuorotyö on säännöllistä kolmivuorotyötä. Työvuorot tiedetään siis niin pitkälle kuin halutaan riippuen tietysti siitä, pysytäänkö samassa työmuodossa. Työaikamuodossa 37 voidaan työskennellä niin sanotussa lyhyessä kierrossa tai pitkässä kierrossa. Pitkässä kierrossa jokaista työvuoroa on useampi peräkkäin kuin lyhyessä kierrossa. Poikkeavaa lyhyeen kierron on myös vuorojen välillä pidettävät yhden päivän vapaat kunnes kierron lopussa on 6 päivän vapaa lyhyen kierron 4 päivän vapaaseen verrattuna. Työvuoro on kahdeksan tuntia. Paperiteollisuudessa on viime aikoina otettu myös käyttöön 12 tunnin työpäivät, jolloin tehdään kaksi aamuvuoroa ja kaksi yövuoroa ja saadaan kuusi vapaata.

6.3 Lomauttamisen perusteet

Työsopimuslaissa määritellään lomauttaminen seuraavalla tavalla: *Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.* (TSL 5:1.)

Lomauttamista koskeva laki on otettu käyttöön vuonna 1961. Ensimmäisen kerran lomautusta on käytetty 1950-luvulla teollisuudessa. Lomauttamista ei juuri tunneta muissa Euroopan unioni maissa, vaan käytäntö on lähinnä Pohjoismainen. Käytännöt eivät kuitenkaan ole täsmälleen samanlaiset keskenään edes Pohjoismaiden välillä. (Saarinen 2014, 921.)

Lomauttaminen on kehitelty työsuhteen päättämiseksi vaihtoehdoksi tai siihen rinnalle ja on työnantaja-aloitteinen. (Tiitinen, Kröger 2012, 437–438.)

6.4 Lomauttamisen perusteet ja toimet

Työntekijä voidaan lomauttaa, mikäli työnantajalla on *tuotannollinen tai taloudellinen syy työsopimuksen irtisanomiseen*. (TSL 5:2.)

Tuotannollinen tai taloudellinen syy irtisanomiseen on, kun työ taloudellisesta, tuotannollisesta tai uudelleenjärjestelyiden seurauksena on vähentynyt merkittävästi tai kokonaan. Työntekijä on kuitenkin sijoitettava muihin tehtäviin, mikäli se on mahdollista. Tuotannolliset tai taloudelliset syyt eivät täyty, mikäli työnantaja on palkannut uutta henkilökuntaa samoihin työtehtäviin ennen tai jälkeen lomautuksen tai jos työ ei todellisuudessa olekaan vähentynyt. (TSL 7:3.)

Työntekijä voidaan myös lomauttaa, mikäli työnantaja ei tilapäisesti pysty tarjoamaan töitä, eikä sopivaa koulutusta ole tarjolla. Työ on vähentynyt tilapäisesti, kun lomautustarpeen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää.

Määräaikaista työntekijää ei voida lomauttaa, ellei hän työskentele vakituisen työntekijän tilalla. (TSL 5:2.)

Työnantajan on annettava työntekijälle selvitys lomautuksen perusteista, ja mikäli lomautettavia työntekijöitä on useampia, voidaan selvitys antaa työntekijöiden edustajalle. Selvityksestä tulee näkyä lomautuksen kesto, alkamisajankohta, toteutumistapa ja laajuus. Ilmoitus lomautuksesta on annettava mahdollisimman pian tarpeen ilmetessä. (TSL 5:3.)

Lomautuksesta on ilmoitettava työntekijälle vähintään 14 vuorokautta ennen lomautuksen alkamista. *Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto*. Ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköpostilla ellei se onnistu henkilökohtaisesti. (TSL 5:4.)

Työntekijä voi halutessaan pyytää työnantajalta todistuksen lomautuksen syistä, alkamisajankohdasta ja kestosta. (TSL 5:5.)

Työntekijälle on ilmoitettava työhön paluusta vähintään 7 päivää aikaisemmin. Mikäli työntekijä on lomautuksen aikana työskennellyt toiselle työnantajalle, on hänellä oikeus irtisanoa tämä sopimus viiden päivän irtisanomisajalla työsuhteen kestosta riippumatta. (TSL 5:6.)

Työntekijä voi irtisanoa itsensä lomautuksen aikana, mikäli työsuhteen jatkumiseen on alle 7 vuorokautta. Työnantajakin voi irtisanoa työntekijän lomautuksen aikana, mutta on velvollinen maksamaan irtisanomisajan palkan. (TSL 5:7.)

6.5 Milloin ja miten lomautetaan?

Lomautukset ovat ajankohtaisempia silloin, kun taloudelliset olosuhteet ovat heikkommat. Toisaalta, mikäli yritys ei usko talouden kasvuun eikä alansa nousuun lomautusten sijaan, työntekijät irtisanotaan. Lomautus on siis kuitenkin mielestäni optimistisempi vaihtoehto huonossa taloustilanteessa oleville. 1990-luvun alussa puolet palkansaajista arveli tulevansa lomautetuiksi, kuten 26 % työntekijöistä vuonna 2009. Lomautusta käytetään siis silloin, kun työ on väliaikaisesti vähentynyt, eikä yrityksellä ole tarjota työtä, josta saisi palkkaa. Työsuhde jää tällöin kuitenkin voimaan, vaikka palkkaa ei maksetakaan. (Saarinen 2014, 922–923.) Jos työnantaja tietää tilanteen paranevan tiettyinä ajankohtana, ei hän saa lomauttaa työntekijää sitä pidemmäksi ajaksi.

Lomautustapoja on useampia. Lomautus voidaan toteuttaa määräaikaisena, jolloin työnantaja lomauttaa palkansaajan tuotannollista tai taloudellisista tilapäisistä syistä enintään 90 päiväksi. (Saarinen 2014, 923.)

Työntekijä voidaan lomauttaa myös toistaiseksi taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Toistaiseksi lomautettaessa työtilanteen paranemisesta ei ole tietoa vaan työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tällöin, mikäli lomautus kestää keskeytyksettä yli 200 kalenteripäivää, voi työntekijä irtisanoa itsensä. Yli 200 päivää kestäneessä lomautustilanteessa työntekijän irtisanoessa itsensä on hän oikeutettu irtisanomisajan palkkaan. (Akavan erityisalat 2016.)

Vuorolomautuksessa työntekijät ovat kaikki vuorollaan lomautettuina. Tällöin kaikkien on osattava tehdä töitä, joita yrityksessä sillä hetkellä tehdään. (Saari-
nen 2014, 923.)

Osittainen lomautus tarkoittaa lyhennettyä työviikkoa tai työpäivää. Työntekijä on esimerkiksi lomautettuna perjantait tai työpäivä kestää neljä tuntia. (Saari-
nen 2014, 923.) Lyhennettyä työviikkoa ei työaikamuodossa 37 ole voitu to-
teuttaa.

6.6 Lomautus sopimuksella

Sekamuotoisessa lomauttamisessa toistaiseksi voimassa oleva lomautus so-
vitaan päättyväksi viimeistään jonakin tiettyinä päivinä. (Saari-
nen 2009, 923.) Sopimuksella voidaan lomauttaa vain kun työnantajalla on siihen tuotannolli-
nen tai taloudellinen tarve. Sopimuksella lomauttaminen tapahtuu aina mää-
räajaksi. (tem lomauttaminen.) Määräaikainen lomauttaminen tapahtuu aina
työnantajan aloitteesta, koska muuten kyseessä ei ole lomauttaminen. Lo-
mutettaessa jokainen kerta on omanlaisensa, joten siitä ei voida sopia työeh-
tosopimuksessa. Sopimisesta puhutaan, koska tällöin ei ole kyse työnantajan
yksipuolisista toimista, vaan lomautuksen perusteet voivat olla tällöin erilaiset.
(Minilex.)

Määräaikaista työntekijää ei voida lomauttaa, paitsi jos määräaikainen työntekijä tekee tietyn nimetyn henkilön sijaisena töitä. (Suojanen, Ojajärvi, Savolai-
nen, Vainio & Vanhanen 2010, 659; TSL 5:2.) Näin ei kuitenkaan usein ole
työaikamuodossa 37.

6.7 Ansiopäiväraha

Mikäli henkilö lomautetaan ja hänen palkan maksunsa keskeytyy, on työnteki-
jällä mahdollisuus hakea päivärahaa. Kansaneläkelaitokselta voi hakea pe-
ruspäivärahaa. Jos henkilö on ollut liittonsa työttömyyskassan jäsen vähintään
26 viikkoa, on hänellä mahdollisuus hakea työttömyyskassasta ansiopäivä-
rahaa. Lomautetun työntekijän pitää ilmoittautua työnhakijaksi työ- ja elinkeino-
toimistoon. (te-palvelut.)

Ansiopäivärahaa haettaessa on pääsääntöisesti omavastuu aika. Ansiopäivärahaa ei siis makseta viideltä ensimmäiseltä päivältä, joilta ansiopäivärahan maksu olisi mahdollista. Omavastuu kertyy kahdeksalta peräkkäiseltä kalenteriviikolta. (Paperiliitto omavastuu.) Lyhyet lomautukset pitkin vuotta eivät ole kovin mukavia työntekijöille, koska tällöin lomautuksista ei saa minkäänlaisia korvauksia, vaan ne menevät aina omavastuun piiriin.

Ansiopäivärahaa haetaan jälkikäteen. Määräaikaissä lomautuksissa ansiopäivärahaa haetaan, kun määräaikainen lomautus on päättynyt, ellei lomautus kestä yli neljää viikkoa tai kalenterikuukautta. Lomautettujen tulee hakea ansiopäivärahaa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa lomautusjakson alkamisesta. Toistaiseksi lomautetut voivat hakea ansiopäivärahaa kahden viikon jälkeen ja lyhennettyä viikkoa tai päivää tekevät lähettävät hakemukset kuun lopussa. (Paperiliitto päiväraha.)

Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahasta (32,80 €) sekä jäsenen palkkatuloihin perustuvasta ansio-osasta. Ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta, mutta 3 116,00 € kuukaudessa ylittävän tulon osalta ansio-osa on 20 prosenttia. Ansiopäivärahaan voidaan lisätä lapsikorotus, joka on yhdestä lapsesta 5,29 €, kahdesta lapsesta 7,77 € ja kolmesta tai useammasta lapsesta 10,02 €.

Päiväraha päätöksestä voi tarvittaessa valittaa työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan ja lautakunnan päätöksestä voi valittaa Vakuutusosasto.

7 TYÖPÄIVÄT LOMAUTETTAESSA

Työttömyysturvalain mukaan työttömyyskorvausta voidaan maksaa viitenä päivänä viikossa. Päivätyöntekijöillä tämä tarkoittaa päivärahan maksua maanantaista perjantaihin. Monet kuitenkin työskentelevät normaalin arkiviikon ulkopuolella. Työttömyysturvalaki ei tällaista työaikaa tunne. Tästä syystä samasta työstä lomautettujen maksettavat korvaukset ovat epäoikeudenmukaisia 37 työaikamuodossa, koska työpäivät sattuvat eri vuoroissa eri viikonpäiville ja vuorokauden ajoille.

Esimerkki 1. Kuva 5

Lomautus alkaa maanantaina ja kestää viisi päivää 2–6.3.2015.

Silloin kun tekijät ovat töissä, on työpäiviä ajalla 2–6.3.2015 vuorolla 1 viisi kappaletta, vuorolla 2 on työpäiviä kaksi ja lisäksi vuorovapaa, vuorolla 3 on työpäiviä kolme, vuorolla 4 on työpäiviä neljä ja vuorolla 5 on yksi työpäivä ja lisäksi kaksi vuorovapaata. Lomautuksesta tällä ajalla eri vuoroissa työskenteleville maksetaan työttömyyspäivärahaa kolmesta neljään päivään. Koska vuoroilla 1 ja 3 on viikonloppuna yksi palkallinen päivä, työttömyysturvaa maksetaan 4 päivää. Vuoroilla 2, 4 ja 5 on viikonloppuna kaksi työpäivää, joten työttömyysturvaa maksetaan kolme päivää. Työaikamuodossa 37 vapailla pidettäviltä V-päiviltä maksetaan kausipalkka. (Paperiliiton vastaava etuuskäsittelijä Vainio 2016.)

	Vuoro 1	Vuoro 2	Vuoro 3	Vuoro 4	Vuoro 5
Maaliskuu					
1 SU	A	-	I	V	Y
2 MA	A	-	I	-	Y
3 TI	I	V	Y	A	-
4 KE	I	-	Y	A	V
5 TO	Y	A	-	I	V
6 PE	Y	A	-	I	-
7 LA	-	I	V	Y	A
8 SU	V	I	-	Y	A

Kuva 5. Työvuorot. (Vainio 2016; 37 työaikamuodon työvuorokalenteri.)

Esimerkki 2 Kuva 6

Lomautus alkaa maanantaina ja kestää kolme päivää 2–4.3.2015.

Silloin kun tekijät ovat töissä ajalla 2–4.3.2015, on työpäiviä tai siihen rinnastettavia päiviä vuorolla 1 kolme kappaletta, vuorolla 2 yksi, vuorolla 3 kolme, vuorolla 4 kaksi ja vuorolla 5 kaksi. Koska työttömyyspäivärahaa maksetaan viideltä päivältä, vähenevät työttömyysturvaan oikeuttavat päivät loppuviikon

eli torstaista sunnuntaihin tehtyjen työpäivien määrällä. Näin korvattavat päivät voidaan laskea yksinkertaisesti vähentämällä viidestä päivästä 5–8.3.2015 merkityt työpäivät. Vuorolla 1 vähennetään viidestä päivästä kolme, jolloin työttömyyspäivärahaa voidaan maksaa kahdelta päivältä, vaikka työntekijä olisi töissä kolmena päivänä. Vuorolla 2 vähennetään viidestä päivästä neljä päivää, jolloin korvataan yksi päivä ja lomautetulle maksetaan työttömyyspäivärahaa oikea määrä. Vuorolla 3 vähennetään viidestä päivästä yksi jolloin, korvataan kolme päivää ja lomautettu myös saa työttömyyskorvausta todelliselta määrältä työpäiviä. Vuorolla 4 vähennetään viidestä päivästä neljä, jolloin korvataan yksi päivä vaikka hän olisi ollut töissä kahtena päivänä. Vuorolla 5 vähennetään viidestä päivästä kolme päivää, jolloin korvataan kaksi päivää joka menee myös oikein.

	Vuoro 1	Vuoro 2	Vuoro 3	Vuoro 4	Vuoro 5
Maaliskuu					
1 SU	A	-	I	V	Y
2 MA	A	-	I	-	Y
3 TI	I	V	Y	A	-
4 KE	I	-	Y	A	V
5 TO	Y	A	-	I	V
6 PE	Y	A	-	I	-
7 LA	-	I	V	Y	A
8 SU	V	I	-	Y	A

Kuva 7. Työvuorot. (Vainio 2016; 37 työaikamuodon työvuorokalenteri.)

Esimerkki 3. Kuva 7

Lomautus alkaa maanantaina ja kestää kaksi viikkoa 9–22.3.2015.

Paperiteollisuudessa palkkakausi on kaksi viikkoa. Jos lomautus kestäisi koko palkkakauden eli kaksi viikkoa maanantaista sunnuntaihin, niin päivärahaa maksettaisi 10 päivältä ja työttömyysturva kohtelisi työntekijöitä tasapuolisemmin. (Paperiliiton vastaava etuuskäsittelijä Nina Vainio 2016.) Kuvassa 4 kahden viikon palkkakaudella vuoroilla 2, 3, 4 ja 5 olisi palkanmaksupäiviä

kymmenen. Ainoastaan vuorolla 1 palkanmaksupäiviä olisi kaksitoista ja tämä vuoro menettäisi kahden päivän työttömyyspäivärahan.

	Vuoro 1	Vuoro 2	Vuoro 3	Vuoro 4	Vuoro 5
Maaliskuu					
9 MA	V	Y	A	-	I
10 TI	-	Y	A	-	I
11 KE	A	-	I	V	Y
12 TO	A	V	I	-	Y
13 PE	I	V	Y	A	-
14 LA	I	-	Y	A	-
15 SU	Y	A	-	I	V

	Vuoro 1	Vuoro 2	Vuoro 3	Vuoro 4	Vuoro 5
Maaliskuu					
16 MA	V	Y	A	-	I
17 TI	-	Y	A	-	I
18 KE	A	-	I	V	Y
19 TO	A	V	I	-	Y
20 PE	I	V	Y	A	-
21 LA	I	-	Y	A	-
22 SU	Y	A	-	I	V

Kuva 4. Työvuorot. (Vainio 2016; 37 työaikamuodon työvuorokalenteri.)

Palkkaerot johtuvat eri vuoroissa maksettavista lisistä. Työntekijälle maksetaan paperiteollisuudessa kausipalkka. Tämän kausipalkan lisäksi työntekijälle maksetaan iltavuoro-, yövuoro- ja saunalisät. Toinen työntekijä siis menettää esimerkiksi yövuorolisät ja toinen ei menetä lisiä lainkaan sen lisäksi, että korvaukset maksetaan tehdyiltä työpäiviltä, joita on myös eri määrä. (Paperiliiton tes nro 47.)

Työaikalaki kertoo ylitöistä maksettavan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettua palkkaa. (TAL 4:22.) Sunnuntaista ja muista kirkollisista pyhistä säännöllisenä työaikana tehtyinä maksetaan 100 prosentilla korotettua palkkaa. (TAL 6:33.) Työntekijä saa siis työlainsäädännön mukaisesti myös sunnuntai- ja kirkolliset pyhäkoro-

tukset. (Toimihenkilöliitto Erto.) Tälläkin on vaikutusta tuloihin ja menetettyihin tuloihin.

Iltavuorolisä 128 senttiä
Yövuorolisä 230 senttiä
Saunalisä 414 senttiä

Kuva 3. Lisät 8 tunnin työvuoroissa. (Paperiliiton tes n:o 47.)

Aamutyövuorolisä 07.00 - 19.00 välisenä aikana 53 senttiä
Yötyövuorolisä 19.00 - 07.00 välisenä aikana 185 senttiä

Kuva 4. 12 tunnin lisät. (Paperiliiton tes n:o 47.)

8 YHTEISTOIMINTA

Laki yhteistoiminnasta on luotu, jotta yrityksissä olisi yhteistyötä ja vuorovaikutusta työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Laki antaa mahdollisuuden myös työntekijöille vaikuttaa yrityksen kehittämiseen ja olla mukana päätöksissä, jotka vaikuttavat heidän omaan työhönsä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YYL) 334/2007 1 luku 1 §.)

Lakia noudatetaan yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Mikäli työntekijöitä on säännöllisesti vähemmän kuin 20, noudatetaan työsopimuslakia. (55/2001) 9 luvun 2 § ja 3 § (YYL 1:2.)

Yhteistoimintalakia noudatetaan yrityksissä, kun työntekijöitä tai heidän työtunteja täytyy taloudellisista tai tuotannollisista syistä vähentää. Yhteistoimin-

talakia noudatetaan siis myös lomautustilanteissa, mikäli halutaan lomauttaa yksi tai useampi työntekijä. (YYL 8:44.)

Työnantajan halutessa lomauttaa henkilökuntaa heidän on viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista annettava kirjallinen esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Esityksestä tulee ilmi neuvottelujen aika ja paikka sekä pääkohdat käsiteltävistä asioista. (YYL 8:45.)

Mikäli lomauttamisen olisi tarkoitus kestää yli 90 päivää, on työnantajan annettava kirjalliset tiedot toimenpiteiden perusteista, lomautusten määrästä, periaatteista, joiden perusteella lomautettavat henkilöt valitaan sekä arvio, kuinka nopeasti lomautukset alkavat. (YYL 8:47.)

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käydä läpi lomautusten perusteet, periaatteet ja mitä vaikutuksia lomautuksilla on. Henkilöpiiri täytyy määritellä ja miettiä myös, kuinka seurauksia voidaan lieventää. Työntekijöiden edustajilla on neuvotteluissa mahdollisuus vaikuttaa aiottuun lopputulokseen tekemällä omia ehdotuksia periaatteista, perusteista ja määritelmistä. (YYL 8:50.)

Alle 10 henkilön tai enintään 90 päivää kestävässä lomautuksissa voidaan neuvottelutarpeen katsoa täyttyneen, kun neuvottelut ovat kestäneet 14 päivää, ellei ole sovittu toisin. (YYL 8:51.) Mikäli on tarkoitus lomauttaa useampia kuin 10 henkilöä tai vähintään 90 päiväksi on neuvottelujen kestettävä vähintään kuusi viikkoa. (YYL 8:51.)

Neuvottelujen päätyttyä on työnantajan annettava selvitys neuvottelujen lopputuloksesta. Siitä tulee ilmetä lomautettavien määrä, lomautusten kesto ja milloin toimenpiteet alkavat. (YYL 8:53.)

9 TYÖSOPIMUS

Työsopimus tehdään kun työntekijä työnantajan kanssa sopii tekevänsä töitä palkkaa vastaan. Työsopimuslakia sovelletaan myös, vaikka työntekijä tekisi töitä kotonaan, valitsemassaan paikassa tai työntekijän omilla koneilla/välineillä. Työsopimus tarkoittaa siis sitä että työntekijä tekee töitä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. (TSL 1:1.) Työsopimuslakia ei sovelleta,

jos kyseessä on harrastus, erikseen laissa säädetty työ tai julkisoikeudellinen palvelussuhteen tai palveluvelvoitteen suorittaminen. (TSL 1:2.)

15-vuotta täyttäneen kanssa voidaan solmia työsopimus. Tätä nuoremmilta tarvitaan lupa huoltajilta tai työsuojeluviranomaiselta. Työsopimuksella sovi-
taan vähintään niistä ehdoista, joita tulee noudattaa työehtosopimuksen mu-
kaan. Työsopimuksen laatimista rajoittaa myös mm. työaikalainsäädäntö ja
vuosilomalaki.

Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällöin työ jatkuu
toistaiseksi ja usein puhutaankin vakituisesta työstä. Työsopimus voidaan
tehdä myös määräaikaiseksi, mikäli siihen on perusteita, esimerkiksi kesälo-
mansijaisuus. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu.) Työsopimukset voidaan
tehdä useammalla tavalla, suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Määräaikais-
ten sopimusten teko ei ole sallittua, jos voidaan osoittaa työntarve pysyväksi.
(TSL 1:3.)

Työsuhde on osapuolten välinen oikeussuhde, joka vaatii työsopimuksen te-
kemistä ja työn teon aloittamista. Työsuhteen tullessa voimaan sitä ei saa lo-
petettua kuin irtisanomalla tai purkamalla työsopimus, määräaikaisen työsopimuksen päättyessä tai muissa työsopimuksen raukeamistilanteissa. (Kahri, Hietala 1999,14.) Työsopimuksen mukaisesti työ on tehtävä henkilökohtaisesti. Työntekijä ei voi käyttää sijaista mikäli ei itse pääse töihin. (Kahri & Hietala 1999,43.)

Työnantajalla on työsopimuksen mukainen direktio-oikeus ja velvollisuus huo-
lehtia työn sujumisesta. Kahri ja Hietala sanovat kirjassaan Työsopimuslaki
etenkin teollisuustyössä käytettävän useimmiten sopimuksia, jotka koskevat
monia erilaisia töitä yrityksessä koska tehdastyö on vaihtelevaa. (Kahri & Hie-
tala 1999,19.)

10 MÄÄRÄAIKAISEN TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

10.1 Lähtökohta

Määräaikaista työntekijää ei voida lomauttaa. TSL 5 luvun yleissääntö sanoo että työnantaja määräaikaista työsopimusta solmiessaan samalla sitoutuu tarjoamaan työtä ja palkkaa koko sopimuksen ajaksi. (Tiitinen & Kröger 2012, 442.) Lomautus voidaan siinä tapauksessa kuitenkin toteuttaa, mikäli määräaikainen työntekijä sijaistaa tietyn nimetyn henkilön töitä esimerkiksi kesäloman ajan. Tämä on siis poikkeus yleissääntöön. Näin ei kuitenkaan usein ole työaikamuodossa 37. Tästä onkin esimerkki Rovaniemen hovioikeudesta. Asia työsuhdetta koskeva riita. Diaarinumero S 11/940. Toinen vastaava tapaus on Anjalankosken tehtailta. Tapausta on käsitelty Kymenlaakson käräjäoikeudessa Diaarinumerot L 11/8016 ja L 11/8017.

Ennen työsopimuslain voimaan tuloa 1.6.2001 oikeuskäytännöissä katsottiin, että määräaikainen työsopimus takasi toimeentulon koko sopimuksen ajalle. Määräaikaiselle työsopimukselle pitää aina olla perusteet ja tällainen peruste voi olla sijaisuus. Sijaista tarvitaan silloin, kun vakituinen työntekijä on poissa. Jos voidaan osoittaa kenen sijaisena työntekijä on, on lomautus mahdollinen. Jos määräaikainen työntekijä sijaistaa yleisesti yksikössä, eikä tällöin voida osoittaa kenen sijaisena hän työskentelee, ei lomautusperustetta ole. (Saari-
nen 2009, 32–33.)

10.2 Kymenlaakson käräjäoikeuden tuomio

Kouvolan kanslia, Käräjätuomari Pekka Sippo

Käsitelty yhdessä DN:ot L 11/8016 ja L 11/8017

Asia: Työsuhdetta koskeva riita. Kantajat oli lomautettu vaikka he työskentelivät määräaikaisina työntekijöinä. TSL 5.luvun 2.§ on säädetty lomauttamisesta niin, että työnantaja saa lomauttaa määräaikaisen työntekijän vain, jos hän on vakituisten työntekijän sijaisena ja hänet voitaisi lomauttaa. Työsopimuksessa ei ole määritelty vakituista työntekijää.

Vaatimukset. Kanne 1 sekä 2

Kantajat ovat vaatineet ensisijaisesti, että vastaaja velvoitetaan maksamaan työ sopimustensa (TSL) 12 luvun 1 §:n mukaisena vahingonkorvauksena ilman työ sopimustensa mukaista perustetta toimeenpannun lomautuksen aiheuttamasta työansioden menetyksestä korkolain mukaisine korkoineen 14.8.2009 lukien.

Toissijaisesti kantajat vaativat työnantajaa korvaamaan menetetyt työttömyyskorvaukset.

Vastaus: Vastaaja perustelee kanteen hylkäystä luettelemalla, missä kukakin kantajista työskenteli lomautuksen aikana. Kantajat ovat olleet tietyn työvuoron lomittajina kesän ajan. Vastaaja vetoaa myös toissijaisen vaatimuksen menetettyjen työttömyyskorvausten menetyksen johtuvan muista kuin vastaajasta johtuvista seikoista.

Käräjäoikeuden ratkaisu: Kanteissa kysytään mahdollisuudesta lomauttaa kesälomasijainen. Käräjäoikeus katsoi, ettei kesäloman sijaisuutta oltu kohdistettu tiettyyn henkilöön vaan vuoroon tai työkohteeseen. Stora-Enso joutui korvaamaan menetetyt ansiot sekä oikeudenkäyntikulut.

Käräjäoikeuden päätöksestä ei Kymenlaakson käräjäoikeuden mukaan ole valitettu. (Kymenlaakson käräjäoikeus 2016.)

Työnantajan edustaja ei ole työ sopimusta kirjoittaessaan ottanut tulevaa koko tehtaan henkilökuntaa kattavaa lomautusta eikä ole nimennyt sijaisia tietyn henkilön tilalle. Tiedossa oleva lomautus olisi tietysti voinut vaikuttaa kesätyöpaikan valintaan, kun tarkoitus on saada paras mahdollinen henkilökunta myös kesälomien ajaksi. Stora Enso oli yrittänyt näyttää sijaistettavat henkilöt, mutta oikeus ei katsonut näyttöä riittäväksi. Todisteeksi esitetyssä listassa oli henkilöt, joiden töitä sijaiset olivat tehneet töissä ollessaan. Tätä ei voida kutsua sijaistettavan nimeämiseksi.

Tässä Stora Enson Inkeröiden tehtaalta sattuneessa tapauksessa määrääikaisten kesätyöntekijöiden lomautettujen päivärahahakemukset Paperityöväen

Työttömyyskassa hylkäsi työsopimuslain vastaisina. Työntekijät valittivat päätöksistä työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan, joka hylkäsi valitukset. Lautakunnan päätöksistä valitettiin edelleen Vakuutusoikeuteen, myös Vakuutusoikeus hylkäsi valitukset. (Vainio, 2016.)

Työttömyyskassa ei siis voinut maksaa määräaikaisille päivärahaa, koska lain mukaan määräaikaisia työntekijöitä ei saa lomauttaa. Tästä syystä tehtiin valitus työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan sekä edelleen Vakuutusoikeuteen. Koska laki on tältä osin selvä, eikä päivärahaa tulisi maksamaan laittoman lomautuksen vuoksi, oli näiden määräaikaisten kesätyöntekijöiden haettava oikeutta tuomioistuimen kautta.

10.3 Rovaniemen hovioikeuden tuomio

Diaarinumero S 11/940

Ratkaisu, mistä valitettu.

Kemi-Tornion kärjäoikeus nro 11/4098. Kärjäjätuomari Jussi Määttä

Asia: Työsuhdetta koskeva riita. Kantajat oli lomautettu vaikka työskentelivät määräaikaisissa työsuhteissa. Kesäloman sijaisuuksia ei ollut määritelty työsopimuksissa jonkun tietyn henkilön lomituksiksi. Kärjäoikeus päätti tuomion kantajien hyväksi.

Valitus: Stora Enso on valittanut kärjäoikeuden päätöksestä hovioikeuteen. Heidän mielestään kärjäoikeus ei ollut osannut tulkita tilannetta oikein, vaan yrityksellä oli ollut oikeus lomauttaa myös määräaikaiset työntekijät.

Vastaus: Kantajat vaativat valituksen hylkäämistä. Heidän mielestään kärjäoikeuden tuomio oli oikea.

Hovioikeuden ratkaisu: Kärjäoikeuden tuomiota ei muuteta. Kantajia ei ollut määritelty kenenkään tietyn vakituisen työntekijän sijaisuuden tekijöiksi. Kou-

lutuksessa olleiden kesälomittajien lomautus ei ollut laillinen myöskään sen vuoksi, etteivät he koulutuksessa ollessaan sijaistaneet ketään.

Stora Ensolla on ollut vajausta miehistössä tulevan vuorotteluvapaan ja pitkien sairauslomien vuoksi. Tällä perusteella on palkattu määräaikaista työntekijöitä, jotta työt saadaan tehtyä. Nämä henkilöt ovat kuitenkin tehneet töitä ilman selkeää sijaistettavaa, ja tämän vastaajakin oli myöntänyt. Näin ollen määräaikaisten työntekijöiden lomautusperusteet eivät ole täyttyneet.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytteessäni tutkin toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työskentelevien lomautuksen ajan työttömyyskorvausten tasapuolisuutta sekä määräaikaisten työntekijöiden lomautusperusteita. Varsinaista ratkaisua ei näihin ongelmiin ole löydettävissä, vaan tarkoitus oli kerätä tietoa Paperiliiton omaan käyttöön. Haastattelin Paperiliiton vastaavaa etuuskäsittelijää Nina Vainiota ja luin lomautuksista, työlainsäädännöstä sekä oikeuden tuomioista.

Lomautuksesta löytyi hyvin tietoa. Mitä lomautus tarkoittaa ja missä tilanteissa sitä käytetään. Laki on tässä kohdin mielestäni hyvin selkeä. Työsopimuslais- sa on käyty tarkkaan läpi, millä perusteilla lomautukset voidaan toteuttaa. Onko kyseessä määräaikainen lomautus vai toistaiseksi voimassa oleva. Työsopimuslaissa myös kerrotaan yksityiskohtaisesti työnantajan sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista lomautustilanteissa. Kuinka työnantaja on velvollinen kertomaan perusteista ja kuinka työntekijöille on tiedotettava tilanteesta. Työntekijän taas voi irtisanoa itsensä lomautusaikana ilman irtisanomisaikaa paitsi määräaikaisessa lomautuksessa seitsemän päivää ennen lomautuksen päättymistä. Lainsäädäntöä ei kuitenkaan ole helppo muuttaa Työttömyysturvalain kohdalta, vaikka se ei ota huomioon eri työaikamuotoja lomautustilanteissa. Tähän ei voida vaikuttaa muuten, kuin lainsäätäjiin vetoamalla ja työttömyysturvalakia muuttamalla.

Suhtautuminen lomautustilanteisiin on ristiriitainen, koska lomautetut työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa. Eri vuoroissa eri viikontähtävinä työskentelevien työntekijöiden lomautusajan päiväraha on erisuuruinen, koska heillä on eri määrä työpäiviä. Työttömyysturvalain mukaan työntekijä on töissä viitenä päi-

vänä viikossa ja muut päivät vähentävät korvattavia päiviä. Tästä syystä työttömyysturvalaki on epäoikeudenmukainen. Samasta työstä tulisi maksaa samaa palkkaa, eikä lomautusten pitäisi vaikuttaa samaa työtä tekevien vuosiansioihin. Näiden käytäntöjen muuttaminen vaatii kärsivällisyyttä ja työtä. Tämä voi olla vaikeaa, sillä keskeytymättömässä työaikamuodossa 37 työskenstelee vain pieni osa Suomen veromaksajista. Lakien muuttaminen on myös hidasta ja työlästä.

Mielestäni Työttömyysturvalain pitäisi ottaa paremmin huomioon eri työaika-
muotoja tekevät henkilöt. Paperityöväen Työttömyyskassa voisi maksaa kor-
vaukset niiltä päiviltä, joilta työntekijä menettää palkkansa tai tulonsa. Työttö-
myysturvalaki voisi huomioida työajaksi koko vuorokauden seitsemänä päivä-
nä viikossa. Tällä hetkellä työttömyysturvalaki siis pitää työnä työtä, jota teh-
dään arkipäivinä.

Itse olen aikaisemmin olettanut, ettei määräaikaista työntekijöitä voida lain-
kaan lomauttaa. Tätä työtä tehdessä kuitenkin kävi ilmi, että näin voidaan me-
netellä, kun oikeat perusteet määräaikaisen työntekijän lomautukselle löytyy.
Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa, mikäli hänelle on nimetty henkilö
jota hän sijaistaa esimerkiksi tekemällä sijaistettavan henkilön kesälomaa.

Työaikamuoto 37 on olennaisesti vaikuttanut oikeuden päätöksiin. Työsopi-
muslaki sanoo selvästi kohdassa *lomauttamisen perusteet*, että määräaikai-
nen työntekijä voidaan lomauttaa, mikäli henkilö, jonka tilalla määräaikainen
on, voidaan lomauttaa. (TSL 5:2.)

Paperiteollisuudessa näissä tapauksissa, eikä oletettavasti tulevaisuudessa-
kaan voida määritellä sijaistettavaa henkilöä nimeltä. Tällöin määräaikaisten
käytettävyyys heikkenisi. Paperiteollisuudessa on tapana käyttää määräaikaista
henkilöitä joustavasti, ja työntekijät, jotka osaavat useita työtehtäviä, saavatkin
usein jatkoa sopimuksilleen esimerkiksi kesälomittajana myös seuraavana ke-
sänä.

Mikäli työnantaja kuitenkin haluaa lomauttaa koko henkilöstön, on sen työso-
pimusta kirjoitettaessa huomioitava se, tai nimettävä työntekijä, jonka sijai-
suutta määräaikainen työntekijä tekee. Huomioitavaa on kuitenkin se, että

työntekijä ja sijainen eivät voi olla lomautettuna yhtä aikaa. Työnantajien tulisi ohjeistaa rekrytoinnista vastaavat henkilöt tekemään sopimuksia lain mukaan, mikäli epäillään tarvetta lomautuksiin.

Työturvallisuudesta täytyy huolehtia määräaikaisten työntekijöiden jäädessä töihin. Yleensä kuitenkin lomautuksissa on muutama poikkeus, jotka varmistavat tehtaan turvallisuutta ja toimintoja, joita ei voida pysäyttää, esimerkkinä jätevedenpuhdistuslaitos. Henkilöitä, joilla on työnjohdollinen vastuu, ei myöskään voida lomauttaa. Tällöin myös työturvallisuudesta on huolehdittu.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2007. Mitä laadullinen tutkimus on. PDF-dokumentti. Saatavissa:

http://www.wedu.oulu.fi/tohtorikoulutus/jarjestettava_opetus/Alasuutari/Mita_laadullinen_tutkimus_on.pdf. [viitattu 22.3.2016].

Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P. 2002. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

HO 2012:917 (FINLEX).

Kahri, T & Hietala, H. 1999. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOY.

KO 2011:11/4098.

KO 2013: 11/8016 ja 11/8017.

Kröger, T & Tiitinen, K-P. 2012 Työsopimusoikeus. Helsinki: Talemum.

KvaliMOTV. 2015. Havainnointi. Saatavissa:

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4.html[viitattu 28.3.2016].

Kymenlaakson käräjäoikeuden kanslia, 2016. Puhelinkeskustelu 22.3.2016.

Lomautus toistaiseksi. Saatavissa:

http://www.akavanerityisalat.fi/edunvalvonta/usein_tyosta_kysyttya/irtisanomisen_lomautus/milla_perusteella_tyonantaja_voi_lomauttaa_ja_kuinka_pitkaan_lomautus_voi_kestaa [viitattu 17.5.2016].

Minilex. 2016. Saatavissa:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0ahUKEwjTk47VrZvMAhWDECwKHS90AfYQFghSMAk&url=http%3A%2F%2Fhelsinki.chamber.fi%2Fmedia%2Ffiler_public%2F48%2F31%2F4831b5ad-72b5-4968-83c1-

cd8edd0264fe%2Flomauttaminen1.doc&usg=AFQjCNF90pioRAAAyt40800-bzSEKvdXcA&cad=rja [viitattu 19.4.2016].

Ojajärvi, J, Savolainen, H, Suojanen, K, Vainio, P & Vanhanen, P. 2010. Jo-
kaisen kodin ja pienyrityksen lakiopas. Helsinki: KS-Kustannus Oy.

Paperiliitto. Omavastuuaika. Saatavana:

<https://www.paperiliitto.fi/tyottomyyskassa/paivarahat/lomautus/omavastuuaika.html> [viitattu 19.4.2016].

Paperiliitto. Päivärahan määrä. Saatavissa:

<https://www.paperiliitto.fi/tyottomyyskassa/paivarahat/ansiopaivaraha/ansiopai>
varahan-maara.html [viitattu 19.4.2016].

Paperiteollisuuden palkat. Saatavissa:

<https://www.paperiliitto.fi/edunvalvonta/tyoehtosopimukset/paperiteollisuuden-tyoehtosopimus/vuoro-ja-saunalisat.html> [viitattu 20.1.2016].

Paperiliitto päiväraha Saatavana:

<https://www.paperiliitto.fi/tyottomyyskassa/paivarahat/lomautus/paivarahan-hakeminen.html> [viitattu 19.4.2016].

Paperiteollisuuden työehtosopimus n:o 47. Voimassa 1.5.2014- 30.9.2016.

Saarinen, M. 2009. Lomauttaminen. Perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaalisioikeudelliset seuraamukset. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Saarinen, M. 2014. Työsuhdeasioiden käsikirja 2. Porvoo: Bookwell Oy.

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Suomen Ekonomit. Saatavissa: <http://www.ekonomit.fi/tes>. [viitattu 5.5.2016].

Tilastokeskus Virtual Statistics. Saatavissa:

[https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/\[viitattu 22.3.2016\]](https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/[viitattu%2022.3.2016]).

Toimihenkilöliitto Erto. Saatavissa:

<https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoaika/sunnuntaityoe> [viitattu 7.1.2016].

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työ- ja elinkeino-palvelut. Saatavissa: [http://www.te-](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/index.html)

[palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/index.html) [viitattu 19.4.2016].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Lomauttaminen. Saatavissa:

<https://www.tem.fi/index.phtml?s=2463> [viitattu 18.4.2016].

Työ- ja elinkeinoministeriö. Vähimmäispalkat. Saatavissa:

<https://www.tem.fi/index.phtml?s=2385> [viitattu 5.5.2016].

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Saatavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus> [viitattu 7.1.2016].

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Vainio, N. 2016. Paperiliiton vastaava etuuskäsittelijä. Haastattelu 2.2.2016.

Yrittäjät. Saatavissa: [http://www.yrittajat.fi/fi-](http://www.yrittajat.fi/fi-fi-tyonantajana/tyoehtosopimukset/)

[FI/tyonantajana/tyoehtosopimukset/](http://www.yrittajat.fi/fi-fi-tyonantajana/tyoehtosopimukset/) [viitattu 7.1.2016].